



EUROPEISKA KOMMISSIONEN

Bryssel den 18.4.2012

COM(2012) 173 final

**MEDDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN TILL EUROPAPARLAMENTET,
RÅDET, EUROPEISKA EKONOMISKA SOCIALA KOMMITTÉN SAMT
REGIONKOMMITTÉN**

Att skapa förutsättningar för en återhämtning med ökad sysselsättning

{ SWD(2012) 90 final}

{ SWD(2012) 92 final}

{ SWD(2012) 93 final}

{ SWD(2012) 95 final}

{ SWD(2012) 96 final}

{ SWD(2012) 97 final}

{ SWD(2012) 98 final}

{ SWD(2012) 99 final}

{ SWD(2012) 100 final}

MEDDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN TILL EUROPAPARLAMENTET, RÅDET, EUROPEISKA EKONOMISKA SOCIALA KOMMITTÉN SAMT REGIONKOMMITTÉN

Att skapa förutsättningar för en återhämtning med ökad sysselsättning

INLEDNING

I Europa 2020-strategin med smart och hållbar tillväxt för alla fastställs att senast 2020 ska 75 % av personer i åldern 20–64 år ha ett arbete¹. För att detta mål ska uppnås måste sysselsättningen i EU stiga med 17,6 miljoner ytterligare arbetstillfällen i förhållande till nuläget. Under krisen har sysselsättningsgraden dock gått ner till 68,9 % (tredje kvartalet 2011)²; arbetslösheten i EU ligger kvar över 9,5 % sedan början på 2010, och passerade 10,2 % i februari 2012. Trots att 1,5 miljoner nya arbetstillfällen registrerades i mitten av 2011 har detta inte i större utsträckning påverkat de 6 miljoner arbetstillfällen som sedan 2008 gått förlorade i EU. Avtagandet i tillväxt sedan mitten av 2011, med ett mindre gynnsamt perspektiv för 2012³ och allt större skillnader mellan medlemsstater och regioner, har bara ökat utmaningen vad gäller sysselsättning, social inkludering och bekämpning av fattigdom⁴.

Förutom en förväntad recession i några länder och en utdragen statsskuldskris omformas den ekonomiska verksamheten i Europa nu av mer långsiktiga strukturella omvandlingar som påverkar Europas relativa konkurrenskraft i den globala ekonomin, till exempel behovet att gå över till en miljövänlig, energisnål och resurseffektiv ekonomi, det demografiska åldrandet förenat med komplexa befolkningsflöden, och snabba tekniska förändringar som kombineras med att stora framväxande ekonomier får allt större vikt. Dessa strukturella förändringar påverkar och kommer även i fortsättningen att påverka arbetsmarknaderna på olika sätt, särskilt när det gäller skapandet och bibehållandet av arbetstillfällen. Om Europas ekonomi ska bli mer konkurrenskraftig och inte försämras på grund av denna utveckling är det väsentligt att det finns dynamiska arbetsmarknader som inkluderar alla, och där människor har de rätta färdigheterna.

I artikel 3 i fördraget fastställs att EU ska ha som mål full sysselsättning och social sammanhållning. Dessa mål är alltjämt det som EU-medborgarna är mest angelägna om och de återfinns i hjärtat av Europa 2020-strategin. Utsikterna för ökad sysselsättning beror till stor del på EU:s förmåga att generera ekonomisk tillväxt via lämplig politik vad gäller makroekonomi, näringsliv och innovation. För att skapa tillväxt med ökad sysselsättning krävs det samtidigt en sysselsättningspolitik som inbegriper gynnsamma villkor för sysselsättningsskapande, underlättar positiva övergångar, ökar tillgången på arbetskraft och bättre ser till att arbetskraften finns på rätt plats och har de färdigheter som arbetsmarknaden behöver. Förutom att sysselsättningspolitiken bidrar till återhämtningen på kort sikt utgör den

¹ KOM (2010) 2020, 3.3.2010: En strategi för smart och hållbar tillväxt för alla; Europeiska rådets slutsatser av den 17 juni 2010.

² *EU Employment and Social Situation Quarterly Review*, mars 2012

³ Enligt kommissionens preliminära prognos från februari 2012 förväntas EU:s BNP stagnera under 2012 och euroområdet kommer att genomgå en lättare konjunkturedgång.

⁴ Åtföljande arbetsdokument från kommissionens avdelningar: *Tendenser och utmaningar på arbetsmarknaden*.

även ett inslag i väsentliga sociala investeringar som förebygger att omfattande sociala och skatterelaterade kostnader ökar på lång sikt⁵. I EU:s årliga tillväxtöversikt för 2012 manas det till handfasta insatser för att påskynda skapandet av nya arbetstillfällen och se till att vi får en återhämtning med många fler nya jobb, och detta budskap fick ett kraftfullt gensvar hos stats- och regeringscheferna vid Europeiska rådets vårmöte 2012⁶.

Syftet med detta meddelande är att komplettera sysselsättningsprioriteringarna i den årliga tillväxtöversikten med politisk vägledning på medellång sikt i samband med sysselsättningsmålen i Europa 2020. Meddelandet bygger på sysselsättningsriktlinjerna⁷, och i det anges insatser som fordrar särskild uppmärksamhet i nuläget och som syftar till att bygga upp tillit bland alla intressenter och generera förtroende för att starta de nödvändiga sysselsättningsreformerna. I och med detta är meddelandet också ett svar på uppmaningen från Europeiska rådet⁸ att backa upp den nya ekonomiska styrningen med förbättrad övervakning av sysselsättnings- och socialpolitiken, särskilt där sådan politik kan påverka den makroekonomiska stabiliteten och den ekonomiska tillväxten⁹.

Till meddelandet bifogas en rad arbetsdokument från kommissionens avdelningar där man utförligare beskriver hur sysselsättningspolitiken samverkar med en rad andra politikområden för att stödja smart och hållbar tillväxt för alla. Tillsammans främjar detta sysselsättningspaket både EU:s 2020 flaggskeppsinitiativ Ny kompetens – nya arbetstillfällen och bidrar, tack vare bättre samverkan, till sådana flaggskeppsinitiativ som Digital agenda för Europa, Innovationsunionen, Ungdom på väg, Ett resurseffektivt Europa, Industripolitik för en globaliserad tid samt Den europeiska plattformen mot fattigdom och social utestängning. Sysselsättningspaketet visar också hur EU:s budget, i synnerhet Europeiska socialfonden, kan mobiliseras för att stödja reformen av arbetsmarknaden och få till stånd de nödvändiga investeringarna mot bakgrund av ekonomisk nedgång.

Arbetsmarknadsdynamiken måste genereras främst på nationell nivå, men genom detta meddelande sätts EU:s mekanismer igång för att stödja en återhämtning med hög sysselsättning, så att både efterfrågan och utbud på arbetsmarknaden kan behandlas och ytterligare åtgärder vidtas för att införa en verklig EU-arbetsmarknad.

1. ATT STÖDJA SKAPANDET AV NYA ARBETSTILLFÄLLEN

Stödet till skapandet av arbetstillfällen och (om)fördelningen av arbetskraft bör riktas till växande livsdugliga verksamheter, sektorer och företag, särskilt bland små och medelstora företag¹⁰. Politiken måste dessutom omfatta förbättringar både inom produktivitet och sysselsättning och bidra till en fördelning av mänskliga resurser som motsvarar ekonomiska och sociala behov såsom de kartlagts i Europa 2020-strategin, och som finner en jämvikt

⁵ Som det står i förklaringen för medlemmarna i Europeiska rådet av den 30 januari 2012: "För att tillväxten och sysselsättningen på nytt ska öka måste vi följa en konsekvent och brett baserad strategi som kombinerar smart budgetkonsolidering där investeringar i framtida tillväxt upprätthålls, en sund makroekonomisk politik och en aktiv sysselsättningsstrategi samtidigt som den sociala sammanhållningen bevaras".

⁶ Europeiska rådets slutsatser av den 1–2 mars, 2012.

⁷ Rådets beslut 2010/707/EU av den 21 oktober 2010 om riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik.

⁸ Europeiska rådets slutsatser av den 9 december 2011.

⁹ Europeiska rådets slutsatser av den 9 december 2011.

¹⁰ Små och medelstora företag stod för 85 % av nettotillväxten inom sysselsättning under åren 2002–2010.

mellan konkurrensutsatta och icke konkurrensutsatta sektorer. Den bör också förbättra arbetsmarknadssituationen för mer utsatta grupper som ungdomar, kvinnor, lågutbildade, äldre arbetstagare samt personer med minoritetsbakgrund. Övergripande åtgärder som återspeglar de viktigaste ekonomiska utmaningarna för Europa bör kompletteras genom specifika insatser i sektorer med synnerligen stor potential för en tillväxt med många arbetstillfällen.

1.1. Intensifiera skapandet av nya arbetstillfällen i hela näringslivet genom att främja efterfrågan på arbetskraft

Sysselsättningspolitik bidrar till att införa gynnsamma villkor för skapandet av nya arbetstillfällen. Till detta kan man mobilisera EU-budgeten (och i synnerhet Europeiska socialfonden)¹¹. Förutom åtgärder på utbudssidan, till exempel investeringar i färdigheter och aktivering, samt arbetsförmedlingstjänster, finns det också en rad verktyg som har positiv inverkan på efterfrågan på arbetskraft, nämligen:

- **Rikta anställningsstöd till nya anställningar.** Medlemsstaterna har i stor utsträckning använt anställningsstöd för att dämpa arbetslöshetseffekterna i samband med ekonomisk kris, och sådana stöd riktas vanligtvis till mindre gynnade grupper. Incitament av det rätta slaget torde motivera arbetsgivare till nettonyanställningar och på så sätt skapa arbetstillfällen som annars inte skulle tillkommit. Inriktning på utsatta grupper som ungdomar eller långtidsarbetslösa kan få positiva effekter, i synnerhet om anställningsstödet kombineras med ytterligare insatser för att hjälpa målgruppen.
- **Minska skattekillen på ett budgetneutralt sätt** genom en övergång till miljövänlig¹² konsumtion eller fastighetsskatt, med noggrann övervakning av omfördelningens effekter. I många medlemsstater finns det utrymme för att minska arbetsgivarnas socialavgifter som utgör den största delen av skattekillen. Att rikta en minskning till de mest utsatta grupperna, särskilt låginkomsttagare, förväntas få positiva effekter på deras sysselsättning även på längre sikt och göra det till det bästa sättet att öka efterfrågan på arbetskraft. Utformningen och genomförandet måste dock förberedas omsorgsfullt så att de inte påverkar sysselsättningsutsikterna negativt för de grupper som (med liten marginal) inte kommer ifråga för stödet. Dessutom kan det finnas dödviktskostnader om minskningarna inte riktas rätt.
- **Främja och stödja egenföretagande, företag inom den sociala ekonomin och nystartade företag.** Arbetssökande som är motiverade att starta och driva företag kan stöta på stora hinder, bland annat bristen på yrkes- eller affärsfärdigheter eller möjligheter till handledning, samt svårigheter att anskaffa medel. Att främja entreprenörsanda, bättre tillgänglighet av stödtjänster till nystart av företag och mikrofinansiering, samt system för att omvandla arbetslöshetsersättning till startbidrag för företag är viktigt för att underlätta egenföretagande och skapa nya

¹¹ Man måste se till att EU- reglerna om statligt stöd följs och samtidigt vara medveten om de möjligheter som dessa regler innebär för sysselsättningsstöd. Se särskilt artiklarna 15,16, 40–42 i det allmänna gruppundantaget, *Europeiska unionens officiella tidning*, L 214, 9.8. 2008.

¹² I meddelandet från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén: Färdplan för ett konkurrenskraftigt utsläppsnålt samhälle 2050 (KOM (2011)112, visas att användningen av intäkter från auktioneringen av utsläppsrätter och koldioxidskatt för att sänka kostnaderna för arbetskraft har potential att öka den totala sysselsättningen.

arbetstillfällen. Stödet bör riktas till grupper som har den största potentialen (till exempel arbetslösa arbetstagare med yrkesfärdigheter, kvinnor eller ungdomar) och bygga på nära samarbete mellan arbetsförmedlingar, företagsstöd och tillhandahållare av finansiering. Aktörer och företag inom den sociala ekonomin är viktiga drivkrafter för inkluderande jobbskapande och social innovation och fordrar särskilt stöd, bland annat via offentlig upphandling och tillgång till finansiering.

- **Omvandla informellt eller svart arbete till reguljär sysselsättning.** Svart arbete är illegalt. Det har också allvarliga budgetkonsekvenser på grund av minskade inkomster från skatter och socialavgifter. Det har negativ inverkan på produktivitet och arbetsetik, utveckling av färdigheter och livslångt lärande. Det utgör endast en svag grund till pensionsrättigheter och tillgång till hälso- och sjukvård. Att förebygga och bekämpa svart arbete, till fullo genomföra direktiv 2009/52/EG om minimistandarder för sanktioner och åtgärder mot arbetsgivare för tredjelandsmedborgare som vistas olagligt, samt hjälpa illegala arbetstagare att komma in på den reguljära arbetsmarknaden bidrar till budgetkonsolidering, skapar rättvisare konkurrensvillkor för företag och förbättrar sysselsättningens kvalitet. Det behövs bättre samarbete mellan medlemsstaterna.
- **Höja nettolönen.** Flera medlemsstater använder sig av arbetsrelaterade förmåner antingen för att minska fattigdomen bland arbetstagare eller uppmuntra människor till att ta ett jobb. Vanliga inslag i system för tillskott till arbetstagarnas löner är bland annat att de riktar sig till låginkomsttagare eller låginkomsthushåll och att de successivt avvecklas i och med att lönen stiger. Den högre nettoinkomsten utgör ett sysselsättningsincitament för lägre utbildade arbetstagare medan ett mindre lönetryck gör det lättare för arbetsgivare att hitta personal vid en viss lönenivå. Emellertid bör man undvika låglönefällan när man utformar arbetsrelaterade förmåner. Positiva effekter uppnås när det finns betydande löneskillnader längst nere i inkomstfördelningen.
- **Modernisera lönebildningssystemen för att anpassa lönerna till produktivitetsutvecklingen och främja skapande av sysselsättning.** Lönebildningsmekanismer som säkerställer att ökningen av reallöner återspeglar produktivitetsutvecklingen och förhållandena på den lokala arbetsmarknaden är en förutsättning för att säkerställa att produktionsstillväxten på ett adekvat sätt omsätts i efterfrågan på arbetskraft och faktiskt leder till att nya arbetstillfällen skapas. I enlighet med nationella rutiner för kollektivförhandlingar bör löneutvecklingen ta hänsyn till medlemsstaternas konkurrensställning. Även om det kan bli nödvändigt med återhållsamma löneökningar eller löneanpassningar i vissa sektorer eller medlemsstater kan det vara genomförbart med riktade ökningar som bidrar till att upprätthålla den sammanlagda efterfrågan i fall där lönerna legat avsevärt efter utvecklingen av produktiviteten.

1.2. Undersöka de viktigaste sektorernas potential för skapandet av nya arbetstillfällen

Som anges i Europa 2020-strategin står Europa idag inför omfattande strukturella omvälvningar, särskilt övergången till en miljövänlig, koldioxidsnål och resurseffektiv ekonomi, samhällets demografiska åldrande och snabba tekniska framsteg. För att ta itu med dessa utmaningar och vända dem till möjligheter kräver vår ekonomi en grundläggande omvandling under det kommande decenniet. En sådan omvandling av ekonomin kommer att

öka konkurrenskraften och ge betydande källor för tillväxt och arbetstillfällen samt leda till att ekonomiska och sociala behov tillgodoses. I den årliga tillväxtöversikten för 2012 fastställs tre huvudområden som vart och ett har betydande potential för skapandet av nya arbetstillfällen.

- **Arbetsstillfällena inom den miljövänliga ekonomin har ökat under hela recessionen** och denna ökning förväntas fortsätta väl. Bara sektorerna för energieffektivitet och förnybar energi skulle kunna skapa fem miljoner nya arbetstillfällen fram till 2020¹³. Utvecklingen av marknaderna för varor och tjänster, forskning, utveckling och innovationspolitik, nya regelramar och marknadsbaserade instrument kommer att förändra våra industriella och ekonomiska strukturer i riktning mot större resurseffektivitet, vilket kommer att leda till en omdefiniering av många arbeten i nästan alla sektorer. Medan sektorer med hög förbrukning av koldioxid kommer att behöva gå över till en energisnål och resurssnål ekonomi och många jobb inom dessa sektorer måste omvandlas, kommer nya arbetstillfällen i miljövänliga och energisnåla sektorer att skapas och påverka olika områden i olika utsträckning. Även om det blir mest högkvalificerade arbetstagare som till en början drar fördel av övergången till en miljövänlig och resurseffektiv ekonomi, kommer de uppgraderade och hållbara tilltillverknings- och tjänstesektorerna med tiden att sannolikt skapa en rad medelkvalificerade jobb, medan mindre kvalificerade och äldre arbetstagare blir tvungna att anpassa sig. Stödjande arbetsmarknader och förmåga att förutse de färdigheter som behövs är avgörande för att stödja och utveckla en resurseffektiv och miljövänlig ekonomi, vilket det finns belägg för i det åtföljande arbetsdokumentet¹⁴. Att framgångsrikt hantera en sådan stor övergång kräver gemensamma ansträngningar av EU och medlemsstaterna.
- **Sysselsättningen i EU:s hälso- och sjukvårdssektorer ökar kraftigt** på grund av befolkningens åldrande och utvidgningen av tjänster för att bättre möta kvalitetskraven och den stigande efterfrågan på mer personlig vård och professionella sociala tjänster. Sektorernas storlek och snabba ökning (dubbelt så mycket som ökningen av arbetstillfällen överhuvudtaget) visar på att de kommer att förbli en väsentlig drivkraft för skapande av nya arbetstillfällen under de kommande åren. För att ta tillvara denna potential för nya arbetstillfällen måste sektorerna bemästra ett antal utmaningar. I dessa ingår den allt större bristen på yrkesverksamma inom hälso- och sjukvård, en åldrande arbetskraft inom sjukvården och alltför få nyrekryteringar för att ersätta dem som går i pension, nya hälsovårdsmönster för att hantera kroniska besvär i flera former, en tilltagande användning av teknik vilket kräver nya kombinationer av färdigheter, samt obalans vad gäller färdighetsnivåer och arbetsmönster. Dessutom leder krävande arbetsförhållanden och låga och långsamt ökande löner till att det är svårt att rekrytera och behålla personal. Att behålla en adekvat tillgång och kvalitet på hälso- och sjukvårdstjänster under att större budgetåstramningar är både en social och sysselsättningsrelaterad utmaning, vilket det finns belägg för i det åtföljande

¹³ Med ledning av olika modeller kan genomförandet av enskilda energieffektiva åtgärder leda till att två miljoner miljövänliga jobb skapas eller bibehålls fram till 2020, medan potentialen för sysselsättning inom utvecklingen av förnybar energi uppskattas till tre miljoner. Se åtföljande arbetsdokument från kommissionens avdelningar *Att ta tillvara den miljövänliga ekonomins sysselsättningspotential*.

¹⁴ Se åtföljande arbetsdokument från kommissionens avdelningar *Att ta tillvara den miljövänliga ekonomins sysselsättningspotential*.

arbetsdokumentet¹⁵. Till följd av förändringar i demografi och familjemönster samt större behov av att bättre förena arbete och privatliv skapas det dessutom nya tjänster som täcker en stor rad verksamheter och som är en källa till nya arbetstillfällen, vilket det också finns belägg för i det åtföljande arbetsdokumentet, som nu är föremål för ett offentligt samråd¹⁶.

- **Efterfrågan på IT-personal fortsätter att stiga.** Sysselsättningen bland IT-personal ökade med cirka 3 % per år och efterfrågan på arbetskraft var större än utbudet. Det kommer att bli avgörande att utveckla och ta i bruk IT-tillämpningar för att öka de europeiska företagens internationella konkurrenskraft och på så sätt öka sysselsättningen. Att göra europeiska företag och arbetstagare mer IT-kunniga kommer att kräva betydande ansträngningar inom utbildning och kompetenspolitik för arbetstagare samt infrastruktur, vilket beskrivs i det åtföljande arbetsdokumentet¹⁷.

1.3. Att mobilisera EU-medel till skapande av nya arbetstillfällen

Sammanhållningspolitikens fonder (Europeiska socialfonden, Europeiska regionala utvecklingsfonden och sammanhållningsfonden) samt Europeiska jordbruksfonden för landsbygdsutveckling och Europeiska havs- och fiskerifonden är viktiga källor till investering som främjar hållbar tillväxt och nya arbetstillfällen. De bidrar till att stärka unionens ekonomiska, sociala och territoriella sammanhållning. Kommissionen har för åren 2014–2020 föreslagit att man anpassar dessa finansiella instrument närmare till målen för Europa 2020¹⁸. Det är avgörande att nationella, regionala, och lokala myndigheter använder de tillgängliga resurserna till maximum för att Europa ska kunna utveckla och förverkliga sin ekonomiska potential och öka såväl sysselsättningen som produktiviteten.

Europeiska socialfonden samfinansierar aktiveringsåtgärder för arbetsmarknaden, inbegripet anställningsstöd, yrkes- och företagarkurser samt mikrofinansieringssystem, och utformning och genomförande av sysselsättningspolitik i hela EU. För åren 2014–2020 har kommissionen föreslagit minimiandelar ur Europeiska socialfonden motsvarande minst 84 miljarder euro som ska användas till sådana prioriterade investeringar som tillträde till sysselsättning för arbetssökande och arbetslösa; varaktig integrering på arbetsmarknaden av unga som varken arbetar eller läser vidare, däribland via ungdomsgarantier; egenföretagande, entreprenörskap och företagsgrundande, och investeringar i utbildning och social integration samt uppbyggande av kapacitet i offentlig förvaltning.

Bidraget från **Europeiska regionala utvecklingsfonden** till nya arbetstillfällen under åren 2014–2020 kommer att bli starkare tack vare den föreslagna koncentrationen av resurser till forskning, teknisk utveckling och innovation, på att öka konkurrenskraften hos små och medelstora företag och stödja övergången till en energisnål ekonomi, vilket inbegriper främjandet av förnybara energier och energieffektivitet. Europeiska regionala

¹⁵ Åtföljande arbetsdokument från kommissionens avdelningar om en handelsplan för EU:s arbetskraft inom hälso- och sjukvården.

¹⁶ Åtföljande arbetsdokument från kommissionens avdelningar om hur sysselsättningspotentialen inom personliga tjänster och hushållstjänster kan utnyttjas.

¹⁷ Åtföljande arbetsdokument från kommissionens avdelningar om att ta tillvara sysselsättningspotentialen på IT-området.

¹⁸ Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén och Regionkommittén: En budget för Europa 2020, Del I, KOM (2011) 500, 29.6.2011.

utvecklingsfonden kommer också att investera i IT-sektorn och komplettera Europeiska socialfondens finansiering för att främja sysselsättning och stödja rörlighet av arbetskraften, till exempel genom att finansiera infrastrukturer för utbildning, och arbetsförmedling och stödja egenförtagande och företagsinrättande. Fonden kommer också att stödja investeringar inom hälso- och sjukvård samt i social infrastruktur.

Det europeiska instrumentet Progress för mikrokrediter för sysselsättning och social delaktighet tillhandahåller stöd till egenföretagare och mikroföretag genom garantier och bekostade investeringar för förmedlare av mikrolån i hela EU. Detta förväntas mobilisera mikrokrediter till upp till 500 miljoner euro med finansiering från perioden 2007–2013, och kommissionen har föreslagit att förlänga instrumentet för åren 2014–2020 för att möta behoven hos underfinansierade markandssegment och förbättra tillgången till finansiering för företag inom den sociala ekonomin. Tillgången till mikrofinansiering stöds också av ett antal rullande instrument som samfinansieras ur Europeiska regionala utvecklingsfonden eller Europeiska socialfonden.

Europeiska fonden för justering för globaliseringseffekter, vilken kommissionen också föreslår ska få fortsätta under åren 2014–2020, bidrar till hanteringen av omstruktureringar genom att samfinansiera åtgärder för omskolning och arbetssökning för de arbetstagare som omfattas av storskaliga uppsägningar till följd av förändringar i globala handelsmönster.

Europeiska jordbruksfonden för landsbygdsutveckling stöder diversifiering av sysselsättning utanför lantbruket och utvecklingen av småföretag på landsbygden, bland annat genom att investera i färdigheter, kunskapsöverföring och bidrag för unga lantbrukare till startande av företag.

Europeiska fiskerifonden, som under åren 2014–20 ska införlivas i den enda **Europeiska havs- och fiskerifonden**, stöder övergången till hållbart fiske samt en diversifiering av lokalt näringsliv, bland annat genom fortbildning och stöd till småföretag.

SKAPANDE AV NYA ARBETSTILLFÄLLEN

Kommissionen föreslår följande:

- En **rad centrala insatser för sysselsättning inom den miljövänliga ekonomin**,
- en **handlingsplan för sysselsättning inom hälso- och sjukvård**, samt
- en **rad centrala insatser för sysselsättning inom IT-sektorn**.

Var och en av dessa punkter bifogas detta meddelande och beskrivs i ytterligare detalj i motsvarande arbetsdokument från kommissionens avdelningar.

Kommissionen inleder följande:

- Ett samråd om sysselsättningspotentialen inom personliga tjänster till personer och hushållstjänster, och
- ett samråd om inrättandet av en plattform på EU-nivå mellan yrkesinspektioner och andra tillsynsorgan för att bekämpa svart arbete, i syfte att förbättra samarbete, dela med sig av de bästa lösningarna och vid utgången av 2012 kartlägga gemensamma principer för inspektioner.

Kommissionen uppmanar medlemsstaterna och rådet att

- utan dröjsmål föra Europa 2020-strategin vidare och med ledning av de politiska riktlinjerna i detta meddelande anta en långtgående strategi och politik för skapande av nya arbetstillfällen som del av deras nationella sysselsättningsplaner (i deras nationella reformprogram).

2. ÅTERUPPRÄTTA ARBETSMARKNADERNAS DYNAMIK

Arbetsmarknaderna kan bara vara dynamiska om sysselsättningspolitiken underlättar övergångar som främjar produktivitet och jobb kvalitet, om arbetskraften har de rätta färdigheterna och om människor är tillräckligt rörliga för att svara på de geografiska tendenserna för lediga arbetsplatser. I Europa 2020-strategin betonas särskilt arbetsmarknadsreformer, utveckling av humankapital och geografisk rörlighet för att EU:s arbetskraft ska bli bättre rustad för förändringar och för att skapa sysselsättningsmöjligheter.

2.1. Reformera arbetsmarknaderna

EU:s gemensamma principer om flexicurity är en viktig politisk milstolpe i uppbygganden av dynamiska arbetsmarknader där man vill att medlemsstaterna ska genomföra strukturreformer av arbetsmarknaden. Flexicurity sammanför ett antal åtgärder för arbetsmarknaden (avtal, aktiva arbetsmarknadsåtgärder, livslångt lärande och system för social trygghet) på ett integrerat och konsekvent sätt, för att öka både flexibiliteten och tryggheten och hjälpa arbetsmarknaderna att bättre anpassa sig till ekonomiska förändringar.

Under hela krisen har ett antal medlemsstater ägnat sig åt omfattande strukturreformer av arbetsmarknaden och tillfälliga åtgärder för att bevara sysselsättningen. Det står dock klart att framstegen mot mer flexibilitet och trygghet har varit blygsamma och ojämna. Mot bakgrund av budgetbegränsningar har den pågående EU-debatten om flexicurity inom ramen för flaggskeppsiniciativet *En agenda för ny kompetens – nya arbetstillfällen* möjliggjort kartläggningen av ett antal nödvändiga åtgärder för att hjälpa arbetsmarknaderna att anpassa sig till krisen och strukturutmaningarna inom ramen för Europa 2020.¹⁹

Vid fortsatta strukturreformer av arbetsmarknaderna bör bland annat följande aspekter tas upp:

2.1.1. Säkerställa övergångar på arbetsmarknaden och inkluderande arbetsmarknader

- **Använda intern flexibilitet för att minska otryggheten och skatterelaterade kostnader.** Krisen har visat att intern flexibilitet kan vara mycket effektiv i tider av ekonomisk tillbakagång för att behålla sysselsättning och minska anpassningskostnaderna. Arbetstillfällen och företagens konkurrenskraft har räddats genom att man använt arbetstidskonton eller timbanker, förkortad arbetstid och öppningsklausuler i kollektiva förhandlingar och på så sätt undvikit eller skjutit upp uppsägningar. Även om produktiviteten ofta minskar något på grund av förkortad arbetstid har dock sådana arrangemang bidragit till att behålla färdigheter, sysselsättning och självförtroende och kostnaderna har allmänt varit lägre än kostnaderna för arbetslöshetsersättning. Eftersom det finanspolitiska utrymmet för att bekosta sådana arrangemang dock är lägre idag än för två år sedan har den sociala

¹⁹ Åtföljande arbetsdokument från kommissionens avdelningar om öppna, dynamiska och inkluderande arbetsmarknader.

dialogen på företagsnivå och högre upp får större betydelse när det gäller att hitta optimala lösningar för intern flexibilitet.

- **Rimliga och hållbara löner och undvikande av låglönefallor.** Även före krisen var anställning inte alltid en garanti mot fattigdom, och i EU ligger fattigdomsandelen bland förvärvsarbetande fortfarande över 8 %. Risken för fattigdom bland förvärvsarbetande är hög, särskilt i länder med ojämn lönefördelning och låga minimilöner, bland personer med tidsbegränsade anställningsavtal och med låg arbetsintensitet samt i hushåll med ensamstående föräldrar²⁰. Fastställande av minimilöner på lämplig nivå kan förebygga att fattigdomen bland förvärvsarbetande ökar²¹ och det är en viktig faktor för att säkerställa en anständig kvalitet på jobben. De flesta medlemsstater har numera infört lagstadgade eller på annat sätt rättsligt bindande eller allmänt tillämpliga minimilöner²². Effekten av minimilönen både på efterfrågan och utbud kan skilja sig markant mellan medlemsstaterna, beroende på den fastställda nivån, samt på övrig arbetsmarknadspolitik och institutioner. Man måste i tillräcklig mån kunna anpassa minimigränser för lönerna med medverkan av arbetsmarknadens parter för att detta ska återspegla den övergripande ekonomiska utvecklingen. Differentierade minimilöner, vilka redan tillämpas i flera medlemsstater, kan i detta sammanhang bli ett effektivt sätt att upprätthålla efterfrågan på arbetskraft.
- **Lönsamma övergångar.** Trygghet i övergångar mellan olika anställningar är en förutsättning för flexibilitet på arbetsmarknaden. En yrkesbana som kännetecknas av ett antal byten, ibland uppåt men även sidledes eller till och med neråt är numera något som många arbetstagare, i synnerhet unga, får uppleva. Kvaliteten på övergångarna kommer att avgöra kvaliteten på yrkesbanan. Trygghet under hela yrkesbanan, inbegripet under övergången mellan olika storters ställning på arbetsmarknaden (till exempel från utbildning till anställning, föräldraledighet till anställning, övergång till egenföretagande och företagsstart osv.) är väsentligt för att människor ska ha de nödvändiga medlen att förbli anställbara och för att övergångarna ska fungera. Vissa områden måste uppmärksammas särskilt: **unga människors** övergång från utbildning till arbete, där det finns belägg på att lärlingsutbildningar och praktik av god kvalitet kan vara bra sätt för att komma in i arbetslivet, men det finns också återkommande exempel på missbruk av praktiksystemen; integreringen av **kvinnor** på arbetsmarknaden genom att tillhandahålla lika löner, lämplig barnomsorg, undanröja all diskriminering²³ och skatte- och förmånsrelaterade negativa incitament som avskräcker kvinnor från att förvärvsarbeta, samt optimera längden på moderskaps- och föräldraledighet; och övergången av **äldre arbetstagare** i samband med moderniseringen av pensionssystem och förlängningen av arbetslivet, vilket kräver kompenserande åtgärder som skatteförmåner, tillgång till livslångt lärande via yrkesvägledning och fortbildning, flexibla arbetsarrangemang för dem som behöver det, samt säkra och hälsosamma arbetsplatser.

²⁰ *Employment and Social developments in Europe 2001*: Kapitlet "Is working enough to avoid poverty? In-work poverty mechanism and policies in the EU".

²¹ OECD: *Divided we stand: why inequality keeps rising*, 2011

²² http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Minimum_wage_statistics.

Minimilönerna ligger på mellan 30 % och 50 % av genomsnittliga bruttomånadslönen.

²³ Genom att fullt ut tillämpa direktiv 2006/54/EG, om jämlikhet och lika villkor för kvinnor och män i arbetslivet

- **Ömsesidigt ansvar för att stödja övergången från arbetslöshet till sysselsättning.** Den aktuella höga arbetslösheten kräver att systemen för arbetslöshetsersättning som stöder övergången från arbetslöshet tillbaka till arbetslivet är tillräckligt anpassbara för att stimulera en snabb återvändning till varaktig sysselsättning. Under krisen har arbetslöshetsförmånerna ibland utvidgats till att omfatta tidigare icke berättigade grupper, särskilt visstidsanställda, och rättigheterna har utvidgats i andra situationer. Även med beaktande av det ansträngda budgetläget i de flesta medlemsstater är det av yttersta vikt att dessa förmåner bibehålls så länge krisens effekter är kännbara. Där det är svag efterfrågan på arbetskraft skulle avskaffandet av förmåner leda till fattigdom och inte till att fler lämnar arbetslösheten bakom sig. Tillvägagångssättet med ömsesidigt ansvar där man bibehåller incitament till arbete och samtidigt säkerställer inkomst, tillhandhåller skraddarsydd hjälp med arbetssökning och ser till att personer inte hamnar i fattigdom bör innehålla krav på aktivering.

- **Garantera lämpliga avtalsvillkor för att motverka en uppdelning av arbetsmarknaden.** Avtalsfästa rättigheter är en annan faktor som försvårar övergången. Det finns belägg för att de flesta nya arbetstillfällen som skapats på senare år (även före krisen) var visstidsanställningar och andra icke-traditionella anställningsformer²⁴. Detta har ökat flexibiliteten på arbetsmarknaden och gjort det lättare för företagen att anpassa insatsen av arbetskraft till nya produktions- och organisationsformer. I två direktiv²⁵ fastslås att likabehandlingsprincipen ska gälla för deltidsarbete och visstidsarbete, medan syftet med ett nyare direktiv²⁶ är att reglera arbetstagare från bemanningsföretag på ett liknande sätt. Att arbetsgivarna tydligt föredrar dessa avtalsformer kan bero på mycket högre kostnader för avgångsvederlag för tillsvidareanställning och traditionella avtal. I många fall fungerar inte heller dessa arbeten som steg på vägen mot mer varaktiga anställningar. Därför behövs måttfulla, välavvägda reformer av det lagfästa anställningsskyddet för att motverka uppdelning eller hejda den orimliga användningen av otraditionella avtal och falskt egenföretagande. Mer allmänt bör alla former av avtal ge arbetstagarna tillgång till en central uppsättning rättigheter (bl.a. pensionsrättigheter) från det att avtalet ingås, däribland tillgång till livslångt lärande, socialt skydd och ekonomiskt skydd i händelse av uppsägning.

- **Föregripa ekonomiska omstruktureringar.** Trots en kärv marknad har många EU-företag och deras anställda i stort sett gripit sig an omstruktureringen i kreativ anda på ett sätt som konstruktivt och verkningsfullt begränsat förlusten av arbetstillfällen, genom innovativa former, ofta med myndigheternas och EU:s stöd. De senaste två åren har det allt oftare efterlysts åtgärder till stöd av omfördelning av resurser mellan företag och yrken. Åtgärderna omfattar bl.a. ändringar av det lagfästa anställningsskyddet, ändringar av företagets praxis vid omstruktureringar, lämpliga insatser för fortbildning och aktivering samt välutformade system för arbetslöshetsstöd som sammantaget kan hjälpa att styra friställda mot andra anställningar och yrken. Kommissionen kommer att bygga vidare på reaktionerna på

²⁴ <http://ec.europa.eu/eures/home.jsp> Labour market and social trends

²⁵ Direktiv 97/81/EG om deltidsarbete, direktiv 99/70/EG om visstidsarbete.

²⁶ Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag.

grönboken om omstruktureringar²⁷ för att sprida bästa praxis och ombesörja en lämplig uppföljning.

- **Utveckla det livslånga lärandet som en förutsättning för anställningstrygghet.** Tillgång till livslångt lärande, både för anställda och arbetslösa, är avgörande för bibehållen anställbarhet. Därför är det mycket viktigt att arbetsgivarna är engagerade för att utbilda sin personal, särskilt lågutbildade och äldre arbetstagare. För arbetslösa, särskilt lågutbildade och utsatta grupper, är det viktigt med individanpassad vägledning och utbildning i färdigheter av relevans för arbetsmarknaden. Men ny teknik och globaliseringen har också minskat efterfrågan på uppgifter som kräver medelhöga färdigheter, vilket gör att det krävs omfattande satsningar på omskolning av arbetstagare med medelhöga färdigheter. Recessionen har påskyndat en polarisering av arbetsmarknaden (de medelkvalificerade arbetenas ställning har försvagats), och risken finns att den segregeras ännu mer i en två delar med låg respektive hög kvalitet. Det skulle begränsa möjligheterna att göra karriär, så det problemet behöver lösas.
- **Skapa möjligheter för unga.** Den europeiska ungdomen drabbas hårdast av den ekonomiska krisen och de strukturella problemen på arbetsmarknaden, vilket redovisas i initiativet Bättre möjligheter för unga²⁸. Kommissionen bekräftar här sitt åtagande att ta itu med den allvarliga ungdomsarbetslösheten, bl.a. genom att utnyttja tillgänglig EU-finansiering²⁹. I enlighet med Europeiska rådets önskemål³⁰ bör man främst satsa på stöd till övergången till arbete genom bl.a. ungdomsgarantier, aktiveringsåtgärder särskilt inriktade på unga, hög kvalitet inom lärlingsutbildningen³¹ samt ungdomars rörlighet.

2.1.2. Mobilisera alla involverade för ett bättre genomförande

- **Stärka dialogen mellan arbetsmarknadens parter.** Sysselsättningspolitikens resultat förutsätter att det råder konsensus om reformerna. I många fall vilar ansvaret för utformningen och genomförandet inte bara på staten utan även på arbetsmarknadens parter. En stark dialog mellan arbetsmarknadens parter är ett gemensamt drag i de länder där arbetsmarknaden visat sig särskilt motståndskraftig mot krisen. Under krisens första fas var arbetsmarknadsparternas bidrag till att genomföra interna flexicurity-lösningar avgörande för att dämpa recessionens chockverkan. Det har avgörande betydelse att upprätta en gemensam reformväg som skapar förutsättningarna för ett långsiktigt skapande av framtidens arbetstillfällen av god kvalitet, där arbetsmarknadens parter aktivt bidrar i alla skeden av utarbetandet och genomförandet av reformerna. I alltför få företag tar detta bidrag formen av transnationella företagsavtal, enligt vilka gemensamma svar ges på europeisk nivå på krisens utmaningar och system införs för att hantera förändringarna. Transnationella

²⁷ Kommissionens meddelande *Omstruktureringar och planering för förändringar: Vilka lärdomar kan vi dra av de senaste årens erfarenheter?*, COM(2012) 7, 17.1.2012.

²⁸ Kommissionens meddelande *Initiativet Bättre möjligheter för unga*, KOM(2011) 933, 20.12.2011.

²⁹ I det åtföljande arbetsdokumentet från kommissionens avdelningar *Implementing the Youth Opportunities Initiative: first steps taken* presenteras en preliminär rapport om medlemsstaternas senaste åtgärder mot ungdomsarbetslösheten. I februari 2012 besökte kommissionens personal de åtta medlemsstaterna med den högsta ungdomsarbetslösheten, och resultaten av de besöken kommer att arbetas in i de nationella reformprogrammen.

³⁰ Uttalande av Europeiska rådets ledamöter den 30 januari 2012.

³¹ Arbetsdokumentet *Kvalitetskriterier för praktikprogram*.

företagsavtal täcker redan mer än 10 miljoner anställda, och deras betydelse behöver uppmärksammas bättre och understödjas.

- **Omformulera de offentliga arbetsförmedlingarnas kärnverksamhet.** De offentliga arbetsförmedlingarna är centrala genomförare av aktiveringsinsatser som bidrar till smidiga övergångar på arbetsmarknaden. För att kunna ta ett helhetsgrepp på sitt uppdrag behöver de omvandla sig till "övergångsbyråer" som tillhandahåller en ny mix av "aktiva" och "passiva" funktioner till stöd för långsiktiga övergångar under arbetstagarnas hela yrkesliv. Viktiga byggstenar här torde vara aktuell arbetsmarknadsinformation, aktiva och förebyggande arbetsmarknadspolitiska åtgärder i kombination med anställbarhetsstöd i ett tidigt skede, individanpassade tjänster, tillvaratagande av e-tjänsternas möjligheter samt utveckling av starka partnerskap med bl.a. andra arbetsförmedlingar, även i andra medlemsstater.
- **Samla resurser och fokusera på verkningsfulla partnerskap.** I tider av knappa anslag till investeringar, är det lika viktigt att samla ekonomiska och materiella resurser som att samla aktörer kring ett gemensamt mål. Ett exempel kan vara att grupper av arbetsgivare samlar resurser. Genom att samlas kring liknande behov inom rekrytering eller fortbildning kan grupper av småföretag övervinna sina enskilda svårigheter att attrahera kvalificerad personal och bygga upp en gemensam personalpolicy. Partnerskap på lämplig geografisk nivå kan understödja övergångar genom att samla offentliga, privata och ideella arbetsförmedlingstjänster, socialförsäkringsorgan, kommuner, regionala myndigheter, utbildare, yrkesvägledare, ideella organisationer, socialförsäkringsorgan m.m. Partnerskapens sammansättning bör bestämmas av i vilken mån tjänsterna kompletterar varandra och i hur hög grad den bidrar till en kostnadseffektiv resursallokering.

ARBETSMARKNADSREFORMER

Kommissionen uppmanar medlemsstaterna och rådet att

- omedelbart främja Europa 2020-strategin och på grundval av de politiska riktlinjerna i detta meddelande anta en ambitiös strategi och politiska åtgärder för arbetsmarknadsreformer som en del av i sina nationella sysselsättningsplaner (nationella reformprogram).

Kommissionen kommer att

- lägga fram ett förslag till rådets rekommendation om kvalitetskriterier för praktikprogram i slutet av 2012 på grundval av ett samråd som genomförs av kommissionens avdelningar³²,
- lägga fram ett förslag till rådets rekommendation om ungdomsgarantier senast i slutet av 2012 och stödja aktiveringsåtgärder som inriktas på ungdomar i samband med ungdomsgarantisystem,
- göra ytterligare insatser för att sprida god praxis och främja debatten om transnationella företagsavtal,

³² Åtföljande arbetsdokument – Kvalitetskriterier för praktikprogram.

- senast 2012 tillsammans med det europeiska nätverket för arbetsförmedlingar (Eures) utarbeta en europeisk handlingsplan för relevant och effektiv arbetsförmedling i praktiken och praktiskt genomförande av detta i fråga om modeller, mål och uppgifter för arbetsförmedlingarna i ljuset av målen i Europa 2020-strategin,
- kartlägga nya anställningsformer, t.ex. arbetsgivare som samlar resurser i pooler, och rapportera om gemensamma prioriteringar för motsvarande politiska lösningar som stöder åtgärder för att göra företagen mer flexibla och omställningsbara och samtidigt främja hållbart bevarande av sysselsättning och skapande av arbetstillfällen.

2.2. Investera i kompetens

Det framgår av den europeiska övervakningen av lediga platser (*European Vacancy Monitor*) att en hög färdighetsnivå förblir viktigt, och att det också finns allt fler lediga arbetstillfällen för vilka det saknas personer med lämpliga färdigheter³³. Kompetensbehoven på EU:s arbetsmarknader måste förutses, och man måste kunna reagera snabbt på glapp mellan existerande och efterfrågade färdigheter. Att arbetstagare utrustas med de färdigheter som krävs för att de ska hitta arbete är av avgörande betydelse när det gäller att skapa arbetstillfällen. EU och medlemsstaterna måste ha en god förståelse av dessa behov för att bättre kunna föregripa ekonomiska förändringar och hantera glapp mellan de färdigheter som efterfrågas och de som erbjuds. Trots den höga arbetslösheten kan det konstateras att man lider brist på kvalificerad arbetskraft i vissa sektorer och/eller regioner. Glappet mellan arbetstagarnas färdigheter och arbetsmarknadens behov berör alla medlemsstater, men i olika grad. Därför har ett antal länder börjat ta fram nationella strategier och verktyg för att avhjälpa detta missförhållande. På EU-nivå har man börjat genomföra de åtgärder och instrument som lades fram i flaggskeppsinitiativet En agenda för ny kompetens och nya arbetstillfällen inom Europa 2020-strategin. I hela EU är Europeiska socialfonden en viktig källa när det gäller investeringar i färdigheter – över 30 miljarder euro i ESF-stöd till färdigheter och livslångt lärande planeras under perioden 2007–2013.

2.2.1. Bättre övervakning av kompetensbehoven

Det har tagits fram ett antal EU-instrument för att förutsäga och planera kompetensbehov: den europeiska övervakningen av lediga platser levererar information om lediga arbetstillfällen och potentiella problem på kort sikt, medan Cedefop regelbundet har utarbetat långsiktiga prognoser och Europeiska fonden för förbättring av levnads- och arbetsvillkor (Eurofound) tillhandahåller relevant information från arbetsgivar- och arbetstagarundersökningar rörande arbetsvillkor, som är en av faktorerna som förklarar varför kompetensglapp uppstår. Kommissionen har nyligen också stött inrättandet av kompetensråd på EU-nivå inom olika sektorer för att få en djupare förståelse av behoven på sektorsnivå.

EU saknar dock fortfarande en övergripande bild av sina kompetensbehov. Den översikt över kompetensen i EU som man planerar att offentliggöra senast i slutet av 2012, är ett första steg i riktning mot att samordna alla befintliga planeringsverktyg. Översikten ger en samlad överblick över europeiska, nationella och sektorspecifika resultat när det gäller utvecklingen på kort till medellång sikt av behoven i fråga om arbetstillfällen och färdigheter fram till år 2020. Översikten ska vara en hjälp för att kartlägga framtida brister i fråga om färdigheter i

³³ Meddelande från kommissionen – Årlig tillväxtundersökning 2012 (KOM(2011) 815), Beveridgekurvan s. 7.

vissa yrken inom en eller flera sektorer. Den utgör en resurs för observationsgrupper för färdigheter på nationell nivå, regional nivå och sektorsnivå samt för såväl studie- och yrkesvägledare som yrkesrådgivare och arbetsförmedlare. Samarbetet mellan de EU-organ som utarbetar prognoser och undersökningar, t.ex. Eurofound och Cedefop, kommer också att förbättras. Om de i sin analys mer systematiskt fokuserar på de enskilda länderna kommer de att fördjupa sin förståelse av den nationella utvecklingen och bidra med information till dagordningen för strukturreformerna inom Europa 2020-strategin. Samordningen mellan verktyg och instrument kommer att fortsätta att ha högsta prioritet, för att behoven av färdigheter ska kunna styras mer effektivt.

2.2.2. Bättre erkännande av färdigheter och kvalifikationer

EU-verktyg såsom europeiska referensramen för kvalifikationer (*European Qualifications Framework – EQF*) eller Europass-Meritförteckningen har införts för att hjälpa människor som flyttar mellan utbildningsanordnare, företag, sektorer och länder i hela Europa och för att främja öppenheten i fråga om färdigheter och kvalifikationer. På grundval av utvecklingen av EQF bör en hänvisning till den europeiska kvalifikationsnivån ingå i alla individuella kvalifikationsbevis i Europa. Den nationella referensramen för kvalifikationer bör också öppnas i fråga om sådana kvalifikationer som förvärvats på sektorsnivå. Europass-Meritförteckningen kommer att kompletteras med ett europeiskt färdighetspass innehållande en översikt över en persons färdigheter, oavsett hur dessa färdigheter har förvärvats.

2.2.3. Bättre synergier mellan utbildningsvärlden och arbetslivet

Ett nära samarbete mellan utbildningsvärlden och arbetslivet både på det politiska och det operationella planet är av avgörande betydelse om man ska kunna hantera glappet mellan utbud och efterfrågan när det gäller färdigheter. På det politiska planet krävs samarbete mellan de relevanta organen i rådet – rådet (sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor) och rådet (utbildning, ungdom, kultur och idrott) – genom de relevanta kommittéerna (sysselsättningskommittén och utbildningskommittén) för att säkerställa att politiken utformas så att den verkligen ger resultat.

På operationell nivå behövs det synergier för att underlätta övergången mellan utbildning och arbete. En väg framåt är att införa korta utbildningar på högskolenivå, särskilt inriktade på de färdigheter som krävs i sektorer där man har konstaterat brist på kvalificerad arbetskraft.

Vidare har kunskapsallianserna redan byggt upp ett mer strukturerat samarbete mellan universitet och företag och håller på att utarbeta nya läroplaner som främjar entreprenörskap, problemlösning och kreativt tänkande. Allianser mellan utbildningsvärlden och företagen på EU-nivå bör utvidgas till att också omfatta yrkesutbildningsanordnare, så att analyser från kompetensråden inom olika sektorer kan omsättas i praktiska kursplaner och undervisningsmetoder.

Den europeiska flerspråkiga klassificeringen av färdigheter, kompetens och yrken (ESCO), som för närvarande är under utarbetande, bör också bidra till att främja samarbetet mellan arbetsmarknaderna och utbildningssektorn, eftersom den kopplar färdigheter och kompetens till sysselsättning. Vidare kommer sambandet mellan sådana färdighetsverktyg som Europass-Meritförteckningen och det europeiska färdighetspasset att främja övergångarna till och inom arbetsmarknaden.

Dessa verktyg och åtgärder bör följas av strävanden att modernisera utbildningssystemen för att öka kvantitet, kvalitet och relevans av utbudet av färdigheter. Kommissionen kommer att förelägga ett initiativ under andra halvåret 2012 för att utnyttja utbildning för att skapa tillväxt, sysselsättning och konkurrenskraft.

INVESTERA I KOMPETENS

För att rätta till glappet mellan utbud och efterfrågan när det gäller färdigheter i EU och öka möjligheterna att föregripa kompetensbehoven kommer kommissionen att

- i samarbete med medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter försöka uppnå att Cedefop och Eurofound kompletterar sin expertis på EU- och sektorsnivå med ytterligare landsspecifik kunskap, och att samarbetet mellan de två institutionerna stärks,
- offentliggöra en EU-översikt över färdigheter vilken särskilt ska baseras på den europeiska övervakningen av lediga platser, senast slutet av 2012,
- genomföra en ny fas i erkännandet av kvalifikationer och färdigheter med riktlinjer för systematiskt angivande av nivåerna i den europeiska referensramen för kvalifikationer i alla nya kvalifikationsbevis som utfärdas i EU, och större komplementaritet med referensramen för kvalifikationer inom högre utbildning,
- från och med 2013 säkerställa att minst en fjärdedel av de kvalifikationsbevis som utfärdas varje år, innehåller en hänvisning till deras europeiska kvalifikationsnivå,
- införa det europeiska färdighetspasset senast slutet av 2012,
- stödja etableringen av ett nätverk av företrädare för både sysselsättnings- och utbildningssektorerna för att stödja kvalifikationsstyrningen.

2.3. På väg mot en europeisk arbetsmarknad

De flesta europeiska arbetsmarknader kännetecknas av att fortsatt hög arbetslöshet i många regioner samexisterar med flaskhalsar på arbetsmarknaden i regioner eller sektorer med hög tillväxt³⁴. Strukturell obalans mellan utbud och efterfrågan när det gäller arbetskraft är också vanlig. Som understryks i den årliga tillväxtundersökningen 2012³⁵ är arbetskraftens rörlighet i hela Europa för liten³⁶ i förhållande till den samlade storleken på EU:s arbetsmarknader och motsvarande yrkesaktiva befolkningar, vilket hindrar justeringar i tilldelningen av resurser som skulle kunna stödja den ekonomiska tillväxten och sysselsättningstillväxten. Det är av avgörande betydelse att man kan öka integrationen på arbetsmarknaden och säkerställa att det finns balans mellan efterfrågan och utbudet av arbetskraft, om alla sysselsättningsmöjligheter ska kunna utnyttjas. I det sammanhanget innebär rörlighet inte bara att flytta dit jobben finns eller att få tillgång till bättre jobb; det innebär också att förbättra sina allmänna färdigheter, sin yrkeskompetens, sin anpassningsförmåga och sin anställbarhet.

³⁴ Meddelande från kommissionen – Årlig tillväxtöversikt 2012, Utkast till gemensam rapport om sysselsättningen, KOM(2011)815 av den 23 november 2011.

³⁵ Meddelande från kommissionen – Årlig tillväxtöversikt 2012 (KOM(2011) 815 av den 23 november 2011).

³⁶ År 2010 bodde endast 2,8 % av befolkningen i yrkesverksam ålder (15–64 år) i Europa i en annan medlemsstat än sin egen (EU:s arbetskraftsundersökning).

2.3.1. Undanröja juridiska och praktiska hinder för arbetstagarnas fria rörlighet

Det finns fortfarande stora hinder för arbetstagarnas rörlighet i EU. Några av dem är av kulturell art och kan t.ex. röra förhållanden som språk, bostad och diskriminering som är djupt förankrade i samhället och svåra att lösa på kort sikt. Språkliga hinder skulle för deras del kunna övervinnas med finansiering av målinriktade kurser i främmande språk för rörliga arbetstagare. Detta kräver en insats för att skapa en öppen hållning till alla de möjligheter som rörligheten ger i hela Europa. Arbetstagare som väljer att flytta står dock inför andra svårigheter³⁷ som rör utövandet av rättigheter i enlighet med EU-lagstiftningen och det bristfälliga stödet till geografisk rörlighet inom EU. Trots den omfattande gällande EU-lagstiftningen³⁸ står de europeiska medborgarna fortfarande inför juridiska, administrativa och praktiska hinder när de flyttar över gränserna.

- **Begränsningar av det fria tillträdet till arbetsmarknaden för arbetstagare från Bulgarien och Rumänien** upprätthålls fortfarande av nio medlemsstater trots den samlade positiva verkan som arbetskraftsrörligheten från dessa länder har haft för ekonomin i mottagarländerna³⁹. Medlemsstaternas rätt att tillämpa dessa restriktioner när det gäller tillträdet till arbetsmarknaden till och med den 31 december 2013 i enlighet med anslutningsfördraget erkänns, samtidigt som kommissionen åter vill betona vikten av att gradvis förbereda den fulla tillämpningen av EU-lagstiftningen om fri rörlighet på bulgariska och rumänska arbetstagare.
- **Begränsningen av tillträdet till vissa anställningar i den offentliga sektorn** till landets egna medborgare i enlighet med artikel 45.4 i EUF-fördraget kan upprätthållas i särskilda fall. EU-domstolen har konsekvent vidhållit att detta undantag ska tolkas restriktivt och bara omfattar anställningar som innebär direkt eller indirekt deltagande i offentligt myndighetsutövande och offentliga funktioner som ska garantera statens eller andra myndigheters allmänna intressen⁴⁰. Dessa kriterier måste bedömas från fall till fall.
- **Bristande erkännande av yrkeskvalifikationer** fortsätter att vara ett verkligt problem som utgör ett hinder för en välfungerande inre marknad, särskilt den fria rörligheten för arbetstagare och möjligheterna att utnyttja denna rättighet. Den 19 december 2011 antog kommissionen ett förslag om modernisering av direktivet om erkännande av yrkeskvalifikationer⁴¹ för att anpassa det till förändringarna på arbetsmarknaderna. Enligt förslaget införs ett europeiskt yrkespass för mycket rörliga yrkesutövare och ger bättre tillgång till information och e-förvaltningstjänster.
- **Rädslan för att gå miste om socialförsäkringsrättigheter och pensionsrättigheter** är fortfarande ett stort problem för arbetstagare och arbetssökande som planerar att flytta inom Europa. En viktig aspekt är arbetssökandes rätt att söka arbete i en annan medlemsstat och behålla sin rätt till arbetslöshetsunderstöd i mer än tre månader.

³⁷ "Geografisk rörlighet och rörlighet på arbetsmarknaden", särskild Eurobarometerundersökning, juni 2010.

³⁸ Friheten att söka arbete i alla EU-medlemsstater erkänns också i artikel 15 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna.

³⁹ Rapport om tillämpningen av övergångsbestämmelserna om fri rörlighet för arbetstagare från Bulgarien och Rumänien (KOM(2011) 729 slutlig av den 11 november 2011).

⁴⁰ Se särskilt i mål C-290/94.

⁴¹ Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv, (KOM(2011) 883 av den 19 december 2011).

Även om EU:s lagstiftning ger medlemsstaterna möjlighet att utvidga denna rätt till högst 6 månader, är den ännu inte säkrad i ländernas nationella praxis.

- Dessutom är **många rörliga arbetstagare** fortfarande **inte medvetna om vilka rättigheter och skyldigheter de har**. Kommissionen vill än en gång peka på behovet av att se till att förordningarna⁴² om samordning av socialförsäkringssystemen tillämpas korrekt, eftersom de lägger särskild vikt vid medlemsstaternas skyldighet att ge medborgarna aktiv hjälp så att de kan ta tillvara sina rättigheter⁴³. Rent allmänt innebär bristande tillämpning av EU:s gällande regler att kommissionen måste undersöka om det kan införas ytterligare genomförandemekanismer som leder till verklig fri rörlighet för arbetstagare. Otillräcklig medvetenhet om EU-rättigheter och svårigheter att få tillgång till hjälp när rättigheterna inte respekteras är också fortfarande ett stort problem. Inom ramarna för den inre marknaden samarbetar kommissionen och medlemsstaterna för att underlätta tillgången till information och gratis hjälptjänster, t.ex. Ditt Europa – Rådgivning och Solvit, via portalen Ditt Europa.
- **Skattemässiga hinder för EU-medborgare** som flyttar till en annan medlemsstat för att arbeta tillfälligt eller permanent eller korsar gränsen varje dag för att arbeta, utgör betydande hinder för arbetskraftens rörlighet inom EU. Det rör sig om allt från svårigheter att få avdrag och skattelättnader i arbetslandet eller högre progressiva skattesatser som tillämpas på utomlands bosatta till problem med dubbelbeskattning.

2.3.2. Förbättra matchningen av jobb och arbetssökande över gränserna

Med bara 25 000 registrerade arbetsgivare och ca 150 000 rekryteringar om året har Euresnätverket ännu inte använt sin direkta sysselsättningspotential fullt ut. Kommissionen vill därför låta Eures fokusera på matchning, anställning och rekrytering med största möjliga räckvidd och täckningskapacitet genom att utveckla innovativ självbetjäning på alla europeiska språk och full semantisk driftskompatibilitet i utbytet av information om lediga arbetstillfällen i länderna och uppgifter i meritförteckningar⁴⁴. Eures kan därmed tillhandahålla bättre och snabbare tillgång till lediga arbetstillfällen i EU och förse arbetsgivare med en aktuell pool av sökande, där de kan finna de färdigheter de behöver för att deras företag ska kunna växa.

Eures utvidgas också genom målinriktade system för arbetskraftsrörlighet som stödjer underrepresenterade yrken och särskilda grupper av arbetstagare med hög rörlighet samt nationella arbetsmarknader som är eller kommer att bli mottagare av europeiska arbetstagare. I det sammanhanget kommer att Eures göra fullt bruk av den analys av lediga arbetstillfällen och anställning som kommissionen har utvecklat genom olika verktyg såsom det europeiska redskapet för övervakning av lediga arbetstillfällen (*European Vacancy Monitor*)⁴⁵ och *European Job Mobility Bulletin*⁴⁶. Regelbundna samråd mellan berörda parter, t.ex.

⁴² Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 av den 29 april 2004 och Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 987/2009 av den 16 september 2009.

⁴³ Rättigheterna för alla som bosätter sig och rör sig fritt inom EU att ha tillgång till social trygghet och sociala förmåner i enlighet med unionens lagstiftning och de nationella lagstiftningarna erkänns också specifikt i artikel 34 i stadgan om de grundläggande rättigheterna.

⁴⁴ <http://ec.europa.eu/eures/home.jsp>.

⁴⁵ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=955&langId=en>.

⁴⁶ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=955&langId=en>

arbetsmarknadsparterna och arbetsförmedlingarna, är en ytterligare hjälp för Eures när det gäller att lösa flaskhalsproblem på områden där det finns kartlagda rekryteringssvårigheter.

Målet är att göra Eures till en ingångsportal och ett naturligt första val för alla medborgare eller lagligt bosatta arbetstagare, arbetssökande och arbetsgivare som överväger att arbeta eller rekrytera arbetskraft i ett annat europeiskt land, och därmed öka effektiviteten på den europeiska arbetsmarknaden⁴⁷.

2.3.3. Undersöka verkningarna av in- och utvandringen i EU

Behovet av arbetskraft i de mest dynamiska ekonomiska sektorerna förväntas växa betydligt fram till 2020, medan behovet i sektorer som endast kräver lägre utbildning förväntas sjunka ytterligare. Därför är det mycket sannolikt att det kommer att uppstå brister i fråga om yrkesspecifika färdigheter. På kort sikt skulle rörlighet inom EU kunna bidra till att avhjälpa specifika brister på arbetskraft och/eller obalans mellan utbud och efterfrågan i fråga om arbetskraft i EU-27. På längre sikt, särskilt i ljuset av EU:s demografiska utveckling, är ekonomisk invandring av tredjelandsmedborgare värd att överväga för EU:s arbetsmarknad. Fortsatt höga arbetslöshetstal i många medlemsstater har emellertid påverkat befolkningens acceptans av arbetskraftsinvandring, medan ett antal medlemsstater står inför utvandring från EU av högkvalificerad personal på grund av den ekonomiska krisen.

PÅ VÄG MOT EN EUROPEISK ARBETSMARKNAD

Fri rörlighet för arbetstagare

Kommissionen kommer att

- lägga fram ett lagstiftningsförslag före utgången av 2012 till stöd för rörliga arbetstagare (information och rådgivning) vid utövandet av rättigheter i enlighet med fördraget och förordning 492/2011 om arbetskraftens fria rörlighet inom unionen⁴⁸,
- under 2012 blåsa nytt liv i arbetet med direktivet om överföring av pensioner genom fastställande av minimistandarder för intjänande och bevarande av kompletterande pensionsrättigheter,
- fortsätta att förbättra portalen Ditt Europa för att erbjuda en enda kontaktpunkt för information om EU-rättigheter och enkel tillgång till individualiserade hjälptjänster, t.ex. Ditt Europa – Rådgivning och Solvit,
- undersöka skatteåtgärder för gränsarbetare i syfte att föreslå åtgärder som tar sikte på att avskaffa skattemässiga hinder för anställda och ekonomiskt beroende arbetstagare, men också för egna företagare och pensionärer.

Kommissionen uppmanar medlemsstaterna att

- anta kommissionens förslag om modernisering av direktivet om yrkeskvalifikationer för att ytterligare främja det välbehövliga erkännandet av yrkeskvalifikationer,
- öka medvetenheten om rättigheterna enligt EU-lagstiftningen om förbud mot diskriminering, jämställdhet och arbetstagarnas fria rörlighet samt öppna och främja

⁴⁷ Åtföljande arbetsdokument om reformen av det europeiska nätverket för arbetsförmedlingar (Eures) i syfte att uppfylla Europa 2020-målen.

⁴⁸ EUT L 141, 27.5.2011, s. 1.

tillträdet för EU-medborgarna till anställningar i den offentliga sektorn i enlighet med EU-rätten som den tolkas av domstolen,

- åter överväga behovet av att bevara existerande begränsningar av det fria tillträdet till arbetsmarknaden för bulgariska och rumänska arbetstagare fram till slutet av övergångsperioden,
- exportera arbetslöshetsunderstöd under en period på högst sex månader till arbetssökande som har rätt till dessa bidrag och som flyttar till en annan medlemsstat för att söka arbete i enlighet med artikel 64 i förordning (EG) nr 883/2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen,
- skapa mer effektiva kanaler för kommunikation med rörliga arbetstagare, så de kan få full tillgång till information om sina rättigheter och skyldigheter när de flyttar över Europa,
- göra det lättare att följa skattereglerna över gränserna genom att sträva efter större enhetlighet när det gäller blanketterna för skatteuppbörd och skattedeklaration, översätta information till andra officiella EU-språk och använda informationsteknik i större utsträckning.

Den europeiska sysselsättningstjänsten (Eures)

Kommissionen föreslår följande:

Att den europeiska sysselsättningstjänsten (Eures) ska ändras så att det blir ett omfattande europeiskt sysselsättningsinstrument i linje med målen i Europa 2020-strategin genom att

- positionera det som ett efterfrågasstyrt europeiskt anställnings- och rekryteringsverktyg som uppfyller ekonomiska behov, samtidigt som det uppfyller den rättsliga skyldigheten att säkerställa öppenhet när det gäller lediga arbetstillfällen med innovativa jobbmatchingsverktyg på internet, bl.a. mobila internettillämpningar, för att säkerställa bästa möjliga räckvidd och tillgänglighet,
- från och med 2013 inrätta den innovativa självbetjäningsfunktionen *Match and Map* på internet, som omedelbart ger användarna en klar geografisk kartläggning av lediga platser i Europa som matchar användarnas profiler och samtidigt ger individuell återkoppling som visar varför arbete och färdigheter inte matchar varandra, tillsammans med information om var det finns möjligheter att förvärva de bristande färdigheterna.

Kommissionen uppmanar medlemsstaterna att förbättra sin användning av Eures

- för att säkerställa att alla relevanta lediga arbetstillfällen från alla arbetsförmedlingar systematiskt tillgängliggörs på nationell nivå och genom Eures på europeisk nivå,
- för att övervaka och förbättra kvaliteten på data om lediga arbetstillfällen som utbyts i Eures-systemet,
- för att arbeta för en bättre, Europatäckande driftskompatibilitet mellan lediga arbetstillfällen och meritförteckningar och bidra till utvecklingen av den europeiska klassificeringen av kunskaper och färdigheter, kvalifikationer och yrken (ESCO),
- integrera Eures i tjänsteutbudet från alla berörda aktörer på arbetsmarknaden.

Migration

Kommissionen föreslår

- att ett samråd som uppmuntrar till en bred debatt med medlemsstaterna, arbetsmarknadens parter och berörda parter om EU-politikens roll i samband med möjligheterna till ekonomisk migration ska genomföras före utgången av 2012.

3. BÄTTRE STYRFORMER PÅ EU-NIVÅ

Den europeiska planeringsterminen har varit det första steget i en ny strategi på EU-nivå, där medlemsstaterna och EU-institutionerna försöker stärka den finanspolitiska och ekonomiska samordningen och bygga upp en sammanhängande ekonomisk politik. Den europeiska planeringsterminen är också en effektiv förvaltningsmetod för övervakning och styrning av genomförandet av åtgärder till stöd för målen i Europa 2020-strategin. Dessutom har den ekonomiska och finanspolitiska samordningen nyligen stärkts genom paketet med sex lagstiftningsakter om ekonomisk styrning, det föreslagna lagstiftningspaketet för budgetövervakning samt fördraget om stabilitet, samordning och styrning inom Ekonomiska och monetära unionen. Bättre styrning och samordning av sysselsättningsinsatsen i EU har fått avgörande betydelse av minst två orsaker. För det första spelar förvärvsfrekvensen, arbetslösheten och lönekostnaderna en roll för den makroekonomiska stabiliteten och beaktas i den nya förordningen om förebyggande och korrigerande av makroekonomiska obalanser. För det andra har krisen ytterligare tydliggjort det inbördes beroendet mellan EU:s ekonomier och arbetsmarknader och understrukt behovet av att låta den nya ekonomiska styrningen ledsagas av stärkt samordning av sysselsättnings- och socialpolitiken, i enlighet med den europeiska sysselsättningsstrategi som föreskrivs i fördraget.

3.1. Komplettera förstärkt nationell rapportering och samordning med ökad multilateral övervakning

På Europeiska rådets möte i december 2011 erkändes klart betydelsen av att komplettera en starkare ekonomisk samordning med förbättrad övervakning av sysselsättnings- och socialpolitiken⁴⁹. Detta politiska åtagande bekräftades ytterligare av Europeiska rådet på vårmötet 2012, där medlemsstaterna uppmanades att utarbeta nationella sysselsättningsplaner med omfattande sysselsättningsinitiativ.

Som en integrerad del av en medlemsstats nationella reformprogram ska den nationella sysselsättningsplanen innehålla konkreta initiativ med hänsyn till de sysselsättningsriktlinjer som Europeiska rådet har tagit fram och man ska ta tag i strukturella svagheter på arbetsmarknaden och ha som mål att påverka sysselsättningen på kort och medellång sikt. Planerna bör innehålla en klar tidsplan för hur arbetet med den fleråriga dagordningen för reformen ska inledas under de närmaste 12 månaderna.

Utöver att stärka de nationella reformplanernas fokus på att skapa större sysselsättning bör de nationella sysselsättningsplanerna också bidra till att förbättra samordningen av sysselsättningspolitiken på EU-nivå. Ökad inbördes påverkan på EU-nivå kan vara ett stöd för genomförandet och bidra till att bevara fokus. Den viktigaste hävstången för inbördes påverkan förblir rådets möjlighet att anta landsspecifika rekommendationer i enlighet med fördraget. För att förstärka samordningen av de politiska åtgärderna har sysselsättningskommittén i år infört nya arbetsmetoder, med ett antal inbördes utvärderingar som kommer att hjälpa kommittén att nå fram till en multilateral ståndpunkt i fråga om

⁴⁹ Slutsatser från Europeiska rådets möte den 9 december 2011 och slutsatserna från rådet (sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor) av den 1 december 2011.

genomförandet av reformer vilken kan användas i kommissionens och rådets bedömning. Den multilaterala övervakningen kan främjas ytterligare genom ett system för arbetsmarknadsövervakning, baserat på objektiva data och med ett individuellt spårningssystem för länder som inte följer de landsspecifika rekommendationerna. Detta kommer att ge möjlighet till en löpande, öppen och balanserad övervakning av medlemsstaternas sysselsättningspolitiska resultat och uppfyllandet av de överordnade målen i Europa 2020-strategin.

3.2. Ökat engagemang av arbetsmarknadens parter

Arbetsmarknadens parter spelar en viktig roll på nationell nivå vid fastställandet av arbetsmarknadsreglerna och lönerna och påverkar starkt annan strukturpolitik genom trepartssamråd, t.ex. på området social trygghet. De är också viktiga när det gäller genomförandeåtgärder såsom lärlingsutbildningar eller effektivt livslångt lärande. På EU-nivå deltar arbetsmarknadens parter för närvarande, utöver i samråd om lagstiftningsförslag som berör dem, i en makroekonomisk dialog två gånger om året och i ett utbyte av synpunkter på högsta politiska nivå på det sociala trepartstoppmötet två gånger om året⁵⁰. Både den makroekonomiska dialogen och de sociala trepartstoppmötena utgör viktiga möjligheter för arbetsmarknadens parter att engagera sig, även när det gäller den europeiska planeringsterminen. Det finns emellertid potential för att ytterligare förbättra mekanismen för arbetsmarknadsparternas deltagande i samordningen av den ekonomiska politiken och sysselsättningspolitiken på EU-nivå, särskilt före den europeiska planeringsterminen⁵¹.

Även om autonomin hos den sociala dialogen inte kan ifrågasättas och nationell praxis respekteras (*i enlighet med artiklarna 152 och 153.5 i EUF-fördraget*), måste arbetsmarknadsparternas engagemang i utarbetandet och genomförandet av den ekonomiska politiken och sysselsättningspolitiken följa utvecklingen i övervaknings- och samordningsmekanismerna för att den ekonomiska styrningen på EU-nivå ska kunna vara tillräckligt effektiv och omfattande. Som exempel kan nämnas mekanismer för fastställande av löner, där ett antal lönerelaterade frågor har väckts i de landsspecifika rekommendationerna⁵² från 2011, och där utvecklingen av de nationella arbetskraftskostnaderna per enhet övervakas som ett led i insatsen för att förebygga och korrigering av makroekonomiska obalanser⁵³.

3.3. Bättre koppling mellan politik och finansiering

Det kommer att inte vara möjligt att skapa dynamiska och integrerade arbetsmarknader, skapa bättre balans mellan utbud och efterfrågan på arbetsmarknaden, uppgradera färdigheter och öka den geografiska rörligheten utan betydande investeringar i arbetskraften. Därför har kommissionen i den fleråriga finansiella ramen för 2014–20 föreslagit att det för varje typ av region avsätts minimianslag till Europeiska socialfonden motsvarande totalt minst 84 miljarder euro. Utöver den nödvändiga (ny)bedömningen av de nationella budgetprioriteringarna i samband med smart budgetkonsolidering, samordnade genom den europeiska planeringsterminen, är det nödvändigt att utnyttja det nära sambandet mellan EU:s

⁵⁰ Kommissionen kommer under 2012 att föreslå en uppdatering av beslut 2003/174/EG om inrättande av ett socialt trepartstoppmöte för tillväxt och sysselsättning, i enlighet med EUF-fördraget.

⁵¹ Slutsatserna från rådet (sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor) av den 1 december 2011, punkt 9.5.

⁵² Rådets rekommendationer av den 12 juli 2011 om de nationella reformprogrammen.

⁵³ Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 1176/2011 av den 16 november 2011.

budget och Europa 2020-strategin under nästa programperiod, som en chans att öka och förbättra användningen av EU-medel för att stödja medlemsstaternas reformsträvanden⁵⁴.

Detta kräver ett nära samband mellan å ena sidan prioriteringarna i partnerskapskontrakten efter 2013 och de operationella program som får stöd från ESF, och å andra sidan de riktlinjer som fastställts i samband med EU:s ekonomiska styrning, särskilt den intensifierade styrningen av sysselsättningspolitiken. Kommissionen främjar samtidigt ökad samordning och integration av de fonder som ska omfattas av partnerskapskontrakten, bl.a. ESF och Eruf samt Ejflu och EHFF. Detta tillvägagångssätt har till syfte att maximera synergieffekten, bl.a. ur ett sysselsättningsperspektiv.

Den stärkta inbördes utvärderingen av genomförandet av reformer och utbyte av bästa praxis som kommer att utgöra en del av den nya roll som sysselsättningskommittén ska spela, bör också omfatta en bedömning av effektiviteten hos de relaterade investeringarna med sikte på ytterligare förbättringar där så krävs.

Kommissionen föreslår följande:

Att samordningen och den multilaterala övervakningen stärks inom sysselsättningspolitiken genom följande:

- Att ett riktmärkningssystem med utvalda sysselsättningsindikatorer årligen ska offentliggöras tillsammans med utkastet till den gemensamma rapporten om sysselsättningssituationen. Systemet kommer att byggas upp i samarbete med medlemsstaterna och vara baserat på den befintliga gemensamma bedömningsramen och verktyget för bedömning av sysselsättningssituationen, som används för att kartlägga de viktigaste utmaningarna på sysselsättningsområdet och har tagits fram tillsammans med medlemsstaterna.
- Att en resultattavla för att följa medlemsstaternas genomförande av de nationella sysselsättningsplanerna, som en del av de nationella reformprogrammen, ska tas fram före utgången av 2012 i samarbete med medlemsstaterna och alla berörda aktörer – den första gången som en del av den årliga tillväxtöversikten för 2013 (den gemensamma rapporten om sysselsättningen).

Att engagemanget hos arbetsmarknadsparterna i EU stärks i den europeiska planeringsterminen genom följande:

- Att man ser till att EU:s arbetsmarknadsparter engageras effektivt i de viktigaste strategiska prioriteringarna inom sysselsättningspolitiken i) i samband med den europeiska planeringsterminen i syfte att utbyta synpunkter om tillväxt- och sysselsättningsprioriteringar och ii) före vårmötena i rådet (ekonomiska och finansiella frågor) och rådet (sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor). I det sistnämnda skulle ordförandeskapet för rådet vara involverat.
- Att man med full respekt för arbetsmarknadsparternas oberoende enligt fördragets artikel 152 inrättar en trepartsmechanism i EU-regi för övervakning av samt utbyte av

⁵⁴

Förslag till Europaparlamentets och rådets förordning om gemensamma bestämmelser för Europeiska regionala utvecklingsfonden, Europeiska socialfonden, Sammanhållningsfonden, Europeiska jordbruksfonden för landsbygdsutveckling och Europeiska havs- och fiskerifonden som omfattas av den gemensamma strategiska ramen, om allmänna bestämmelser för Europeiska regionala utvecklingsfonden, Europeiska socialfonden och Sammanhållningsfonden samt om upphävande av förordning (EG) nr 1083/2006 (KOM(2011) 615).

synpunkter på löneutvecklingen i relation till produktivitet, inflation och intern efterfrågan samt arbetslöshet och inkomstskillnader.

Att sambandet mellan sysselsättningspolitiken och de relevanta finansiella instrumenten stärks genom

- att man noga avspeglar de nationella reformprogrammets prioriteringar, särskilt de nationella sysselsättningsplanerna, genom utarbetandet av partnerskapskontrakt och operationella program för 2014–2020, bl.a. deras prestationsram, med hänsyn till berörda landsspecifika rekommendationer och påpekanden från sysselsättningskommittén,
- att man vid behov ser över partnerskapskontrakt och operationella program i ljuset av berörda landsspecifika rekommendationer enligt artikel 21 i den föreslagna förordningen om gemensamma bestämmelser för GSR-fonderna,
- att man tar hänsyn till den värdering som baseras på fondernas prestationsram vid utarbetandet av de nationella reformprogrammen under perioden 2014–2020.

Kommissionen uppmanar medlemsstaterna och rådet

- att via sysselsättningskommittén förbereda mekanismerna för stärkt multilateral övervakning på sysselsättningsområdet,
- att diskutera och anta dessa nya mekanismer i sysselsättningskommitténs regi med sikte på rådets tidiga godkännande och fullt genomförande under den europeiska planeringsterminen 2013,
- att fullt ut utnyttja den finansiering som kommer att ställas till förfogande genom delad förvaltning från och med 2014 och framåt genom Europeiska socialfonden, till stöd för investering på vissa viktiga områden med sysselsättningsmässiga utmaningar.

Slutsatser

Syftet med detta meddelande är i denna viktiga fas att visa på de mest effektiva sätten att uppfylla sysselsättningsmålet i Europa 2020-strategin och därmed stärka sysselsättningsdimensionen i Europa 2020-strategin. Därför är avsikten på det innehållsmässiga planet att ge ingående riktlinjer för medlemsstaternas nationella sysselsättningsplaner och ge förslag på hur man kan stärka sysselsättningsdimensionen inom styrformer på EU-nivå, genom följande:

- Kommissionen föreslår politiska riktlinjer till stöd för skapande av arbetstillfällen och arbetsmarknadsreformer, med vikt på betydelsen av investeringar, och uppmanar rådet att anta en ambitiös strategi med detta syfte.
- Kommissionen föreslår åtgärder för att rätta till glapp mellan utbud och efterfrågan när det gäller färdigheter samt främja arbetskraftens rörlighet och avskaffa hindren för skapandet av en verklig europeisk arbetsmarknad.
- Kommissionen föreslår sätt att stärka den multilaterala övervakningen, involvera arbetsmarknadsparterna mer i styrningen av sysselsättningsinsatsen och skapa bättre överensstämmelse mellan politik och finansiering för att maximera de resultat för sysselsättningen som uppnås genom EU:s budgetinstrument.

BILAGA

De tre handlingsplanerna i denna bilaga (en rad centrala insatser för sysselsättning inom den miljövänliga ekonomin, en handlingsplan för sysselsättning inom hälso- och sjukvård inom EU och en rad centrala insatser för sysselsättning inom IKT-sektorn) är förslag som ligger i linje med avsnitt 1.2, "Undersöka de viktigaste sektorernas potential för skapandet av nya arbetstillfällen", i detta meddelande. De underbyggs dessutom alla av särskilda arbetsdokument från kommissionens avdelningar.

En rad centrala insatser för sysselsättning inom den miljövänliga ekonomin

Som en reaktion på slutsatserna från mötet i rådet (sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor) i december 2010 rörande sysselsättningspolitik för en konkurrenskraftig, koldioxidsnål, resurseffektiv och miljövänlig ekonomi läggs ett antal centrala sysselsättningsåtgärder fram med syftet att åstadkomma en framgångsrik övergång till miljövänlig ekonomi.

Kommissionen kommer att vidta följande åtgärder:

1. Främja integrering av "gröna" jobb i de nationella sysselsättningsplanerna genom följande:

- I samarbete med sysselsättningskommittén bygga vidare på kommitténs gröna sysselsättningsindikatorer och säkerställa konsekvent **övervakning av reforminsatserna**.
- Uppmuntra medlemsstaterna att uppfylla **arbetskraftens behov av rörlighet och fortbildning** genom **aktiv arbetsmarknadspolitik och livslångt lärande**, bl.a. genom att vid behov inarbeta sådana politiska åtgärder i strategier för utveckling på regional, urban och lokal nivå.
- Under den europeiska planeringsterminen 2013 betona **sysselsättningsdimensionen av resurseffektivitet** och genomförandet av de nödvändiga reformerna. Medlemsstaterna kommer särskilt att uppmuntras till att **använda sig mer av miljöavgifter och inkomster från EU:s system för utsläppshandel i samband med övergången från skatt på arbete till andra områden**.

2. Höja medvetandenivån när det gäller miljökompetens genom att

- säkerställa att **instrumenten för att förutse kompetensbehoven på EU-nivå** (översikten över kompetensen i EU och den europeiska klassificeringen av kunskaper och färdigheter, kvalifikationer och yrken samt undersökningar i Cedefops och Eurofunds regi osv.) täcker kommande behov av miljökompetens,
- under 2013 anordna ett antal **ömsesidiga lärandeinsatser med berörda arbetsmarknadsaktörer**, särskilt rörande integrering av färdighets- och inlärningsdimensionen i bredare nationella tillväxtstrategier inom miljöområdet (programmet för ömsesidigt lärande inom GD EMPL) och om hur man kan samarbeta med näringslivet om att inrikta arbetssökande och arbetstagare som riskerar att bli arbetslösa på framtida sysselsättningsmöjligheter inom miljöområdet (dialog mellan de offentliga arbetsförmedlingarna),

– främja ytterligare användning av **system för certifiering av standardiserade färdigheter** genom programmet Intelligent energi för Europa **2013/2014**.

3. Främja större användning av EU:s finansiella instrument för smarta miljöinvesteringar genom att

– samarbeta med **Europeiska investeringsbanken** för att **ytterligare stärka kapaciteten att låna till offentliga och privata projekt** inom området resurseffektivitet och förnybar energi,

– uppmuntra medlemsstaterna till att i **ESF-stödda** operationella program för **2014–2020** ta hänsyn till utbildningsbehovet inom miljö och de offentliga arbetsförmedlingarnas förmåga att bidra till omställningen till ”gröna” jobb och till att koncentrera **Erufs** resurser på investeringar i energieffektivitet och förnybar energi i enlighet med kommissionens förslag,

– som en del av mikrofinansieringsinstrumentet i samband med Progress-programmet anordna ett **forum för berörda parter inom mikrofinansiering och socialt entreprenörskap** 2013 i syfte att involvera lokala finansiella förmedlare i främjande av entreprenörskapsverksamhet i den miljövänliga ekonomin,

– främja innovativa initiativ som förenar behovet av resurseffektivitet med behovet av en integrerad arbetsmarknad, genom **experiment på det sociala och arbetsmarknadspolitiska området** inom Progress-programmet.

4. Bygga upp partnerskap mellan aktörerna på arbetsmarknaden genom att

– stödja samarbetsprojekt rörande ”gröna” jobb och omställning till en miljövänlig ekonomi som en del av inbjudan att lämna förslag för 2013 inom **Pares**-initiativet för partnerskap mellan de offentliga arbetsförmedlingarna,

– samarbeta med de **europiska arbetsmarknadsparterna** om hur man kan underlätta övergången till en koldioxidsnål ekonomi genom särskilda initiativ inom deras **arbetsprogram för 2012–2014**,

– informera om de bästa tvåparts- och trepartsinitiativen och tvåparts- och trepartsverksamheterna för grön sysselsättning genom offentliggörande av en **handbok om god praxis** 2013.

En handlingsplan för sysselsättning inom hälso- och sjukvård

För att bistå medlemsstaterna med att tackla utmaningarna i vårdsektorn och i linje med medlemsstaternas åtagande att samarbeta på detta område enligt rådets slutsatser från december 2010, föreslår kommissionen en **handlingsplan** med nedanstående åtgärder.

Kommissionen kommer att vidta följande åtgärder:

1. Förbättra planeringen av och prognoserna för sysselsättning inom hälso- och sjukvård i EU genom att

– före utgången av 2012 inrätta en europeisk plattform med medlemsstater och yrkesorganisationer genom att genomföra en treårig **gemensam EU-insats för prognoser och planering inom programmet Hälsa** i syfte att utbyta kunskap om god praxis, ta fram prognosmetoder för **vårdpersonalbehov** och **effektiv planering av sysselsättningen inom**

hälso- och sjukvård samt förbättra data på EU-nivå om personalsituationen i fråga om vårdpersonal,

– före 2014 utarbeta riktlinjer för utbyte av **utbildningskapacitet inom vårddyrkena** för att på bästa möjliga sätt använda befintlig kapacitet på grundval av resultaten av den undersökning som ska genomföras 2013 och som ska kartlägga medlemsstaternas utbildningskapacitet inom vårdsektorn, särskilt på medicinska fakulteter och vårdhögskolor.

2. Bli bättre på att förutsäga kompetensbehoven inom vårdsektorn genom att

– stödja inrättandet av ett **uropeiskt kompetensråd för vård- och omsorgspersonal** 2013 med sikte på att bättre analysera och förutsäga kompetensbehoven på dessa yrkesområden med hänsyn till den föreslagna uppdateringen av direktivet om yrkeskvalifikationer,

– främja partnerskap mellan anordnare av allmän och yrkesinriktad utbildning och arbetsgivare i vårdsektorn genom arbetet i en **allians för sektorskompetens på pilotbasis** som ska inrättas 2013,

– främja utbytet av god praxis för **fortlöpande yrkesutveckling** i syfte att uppdatera färdigheter och kompetens och bidra till att hålla kvar vårdpersonal genom livslångt lärande, genom en översyn och kartläggning av de nationella systemen och nationell praxis som ska företas 2013,

– före utgången av 2014 ta fram rekommendationer för **utbildningskrav för assisterande vårdpersonal**, bl.a. **utbildningsstöd till frivilliga vårdare**, på grundval av en analys av omfattningen av de färdigheter och den kompetens som krävs av **assisterande vårdpersonal**, genom inrättande på **pilotbasis av ett expertnätverk och en databas för assisterande vårdpersonal**.

3. Främja utbyte om rekrytering och kvarhållande av vårdpersonal genom att

– före utgången av 2013 **kartlägga innovativa och effektiva rekryteringsstrategier och strategier för att hålla kvar personal** i vårdsektorn, **för utbyte av god praxis** mellan medlemsstaterna genom att upphandla kartläggningen och planera en insats tillsammans med medlemsstaterna.

4. Stödja etisk rekrytering av vårdpersonal genom att

– **stödja** medlemsstaternas genomförande av **WHO:s globala regler för god praxis angående internationell rekrytering av hälsovårdspersonal** genom utarbetande av en gemensam strategi.

En rad centrala insatser för sysselsättning inom IT-sektorn

Det har gjorts goda framsteg när det gäller genomförandet av kommissionens meddelande *E-kompetens för 2000-talet*⁵⁵. Det finns nu klar konsensus när det gäller behovet av en långsiktig EU-strategi för e-färdigheter på grundval av ett aktivt samarbete mellan kommissionen, medlemsstaterna, regionerna och arbetsmarknadsparterna med målet att utnyttja

⁵⁵ Utvärdering av genomförandet av kommissionens meddelande om e-kompetens för 2000-talet, oktober 2010, http://ec.europa.eu/enterprise/sectors/ict/files/reports/eskills21_final_report_en.pdf.

sysselsättningspotentialen hos IT.

Kommissionen kommer att vidta följande åtgärder:

1. Inrätta multipartnerskap för berörda parter för att

- förbättra möjligheterna att ta reda på var det finns **glapp** mellan efterfråga och utbud när det gäller IT-relaterade jobbprofiler,
- mobilisera organisationer och nätverk som erbjuder **utformning, leverans och certifiering av utbildningsinitiativ inom IT**, med särskilt fokus på anställbarhet och certifiering av informell kompetens,
- stödja **informationskampanjer** (europeiska veckan för e-kompetens⁵⁶, *Get Online Week*) och **främja IT-karriärer** för att dra till sig och engagera ungdomar och underrepresenterade grupper såsom kvinnor, arbetstagare mitt i karriären och sårbara grupper.

2. Stärka de europeiska e-kompetensramarna genom att

- före utgången av 2013 inrätta en särskild sida avdelning för IT-karriärer på webbplatsen för **översikten över kompetensen i EU**,
- under 2012 **vidareutveckla de europeiska e-färdighetsramar** som utarbetats av CEN⁵⁷ med sikte på att senast 2013 fastställa deskriptorer för digital kompetens och ta fram ett självutvärderingsverktyg för alla inlärare vilket kommer att integreras i det kommande europeiska färdighetspasset,
- under 2013 ta fram **europeiska riktlinjer** för e-lärande baserat på näringslivets behov och bästa praxis, bl.a. branschstyrda initiativ,
- främja **korta utbildningar**, både inom högre utbildning och yrkesutbildning, i syfte att tillhandahålla fokuserade och tillämpade e-färdigheter.

3. Stödja en ökning av den högt kvalificerade arbetskraften inom IT genom att

- under 2012 utarbeta en **kvalitetsmärkning för branschbaserad IT-utbildning** och certifieringar som är kompatibla med den europeiska referensramen för kvalitetssäkring av yrkesutbildning (Eqavet), och under 2013 inleda ett pilotprojekt rörande ett **interaktivt landskap för certifiering inom IT-branschen** och ett internetbaserat självutvärderingstest för branschfolk inom IT,
- främja synergier mellan insatser inom IT-färdigheter, entreprenörskap och datormoln som ett led i den kommande EU-handlingsplanen om **datormoln**,
- vidareutveckla det **EU-initiativ om e-ledarskap** som inleddes 2012 för att ta hand om behoven hos (ny)företagare, företagsledare, branschfolk och avancerade användare inom IT, med fokus på företagsetableringar och små och medelstora företag.

4. Främja större användning av EU:s finansiella instrument för investeringar i IT-färdigheter genom att

- uppmuntra medlemsstaterna till att stärka digital utbildning i sina utbildningssystem och främja e-integrering genom **ESF-stödda operationella program** under 2014–2020.

⁵⁶ Se <http://skills-week.ec.europa.eu>.

⁵⁷ Europeiska standardiseringsorganisationen.

